

Увольнение по медицинским показаниям - пошаговая процедура

Могут ли уволить по состоянию здоровья на основании ТК РФ (по болезни, по инвалидности и т. д.)?

ТК РФ увольнение по состоянию здоровья предусматривает в п. 5 ч. 1 [ст. 83](#). Между тем не всякое состояние здоровья может быть причиной для расторжения трудового контракта. Так, в силу приведенной выше нормы трудовой договор прекращается, если сотрудник абсолютно не может выполнять трудовые функции на основании медицинского заключения.

Приказ Минтруда России от 27.08.2019 № 585н (ред. от 06.10.2021) "О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы", который устанавливает различные степени ограничения возможности трудиться.

Увольнение возможно только в том случае, если заболевший работник получил третью степень готовности к труду (способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма). Если же установлена другая степень ограничения возможности трудиться, увольнение на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ незаконно.

Медицинское заключение о неспособности работать может быть отражено в документах об инвалидности. Третья степень обычно присваивается инвалидам 1 группы.

Увольнение работника по состоянию здоровья и по профнепригодности на основании положений ТК РФ: пошаговая процедура

Увольнение по профнепригодности по здоровью должно быть оформлено поэтапно, с соблюдением последовательной процедуры. В случае нарушения требований закона оно может быть признано незаконным. В статье мы осветим все этапы процесса — от начала и до конца.

Пошаговая инструкция для увольнения работника по состоянию здоровья выглядит следующим образом:

1. Предоставление от сотрудника работодателю документов, которые свидетельствуют о том, что продолжение работы невозможно ввиду проблем со здоровьем.
2. Издание работодателем приказа об увольнении работника по состоянию здоровья по ТК РФ и доведение его до сведения сотрудника.
3. Внесение записи в трудовую книжку.
4. Оформление личной карточки.
5. Выдача увольняемому предусмотренных законом документов.
6. Произведение выплат, которые предусмотрены законом.

Предоставление работодателю документов, подтверждающих невозможность трудиться

Мы уже упоминали, что для увольнения по болезни на основании п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ сотрудник должен доказать, что он больше не может работать ввиду пошатнувшегося здоровья. В качестве доказательств выступают документы об инвалидности либо медицинское заключение, оформленное надлежащим органом в предусмотренном законом порядке.

Инвалид — это человек, у которого выявлено стойкое нарушение функций организма в результате травмы, заболевания, иных причин, приводящее к ограничению жизнедеятельности.

Признание лица инвалидом должно осуществляться исключительно на основании экспертизы (Правила признания лица инвалидом, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.04.2022 № 588 (ред. от 24.01.2023) "О признании лица инвалидом"). При проведении такой экспертизы медкомиссия оценивает степень возможности трудиться, руководствуясь критериями, которые содержатся в приказе № 585н.

В дальнейшем, если установлена невозможность трудиться, присваивается одна из групп инвалидности.

Днем признания инвалидом является дата поступления в бюро направления на медико-социальную экспертизу, а не день подписания медзаключения.

Документами об инвалидности признаются:

1. Справка об установлении инвалидности или ее дубликат.
2. Индивидуальная программа реабилитации инвалида (ст. 11 закона «О социальной...» от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Издание приказа об увольнении

После того как неспособность сотрудника работать установлена, т. е. он предоставил работодателю подтверждающий это документ, руководитель организации должен издать приказ об увольнении по болезни работника по ТК РФ (ст. 84.1).

С приказом необходимо ознакомить сотрудника, а также лиц, ответственных за его исполнение.

Внесение записи в трудовую книжку

Согласно ч. 4 [ст. 66 ТК РФ](#) в книжку обязательно требуется внести запись об увольнении. Формулировка предусмотрена п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Необходимо также сослаться на данный пункт.

Пример записи в трудовой книжке сотрудника:

1	2	3	4
12	19	06	2023
<i>Трудовой договор прекращен в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации</i>			
		Специалист	Иванов И. И. Иванов
		Печать	Иванов

Оформление личной карточки и выдача работнику необходимых документов

Карточка работника заполняется по [форме № Т-2](#)

В качестве основания для увольнения дублируется запись из трудовой книжки. Дата проставляется согласно приказу. Реквизиты приказа должны также быть переписаны из его текста.

Личная карточка заверяется уполномоченным кадровым сотрудником, директором или ИП.

При увольнении сотрудник должен получить все необходимые документы, которые могут быть условно разделены на две категории — обязательные и факультативные.

Обязательными признаются:

- трудовая книжка;
- справка о доходах - бывшая форма 2-НДФЛ;
- данные о страховом стаже - бывшая форма [СЗВ-СТАЖ](#), а с 1 января 2023 г. - выписка из подразд. 1.2 формы [ЕФС-1](#);
- сведения о застрахованном лице - ранее это была форма [СЗВ-М](#), а с 1 января 2023 г. таким документом стала выписка из [персонифицированных сведений](#) по увольняемому работнику, подаваемых в налоговую инспекцию;
- выписка из [раздела 3 формы расчета по страховым взносам](#).

Справка о доходах утв. приказом Минтруда России от 30.04.2013 № 182н, на основании которой производился расчет пособий по временной нетрудоспособности новым работодателем, [с 1 января 2023 не является обязательной](#).

Остальные бумаги выдаются по заявлению работника (например, выписка из трудовой книжки).

Все документы работодатель должен заверить, а сотрудник — расписаться в их получении.

Выплаты при увольнении

Увольняемым по рассматриваемому основанию должно быть выплачено выходное пособие. Его размер эквивалентен двухнедельному среднему заработку. Выплату необходимо произвести в день увольнения.

Бывают случаи, когда это сделать невозможно (например, если сотрудника нет на работе, поскольку он находится в больнице). В этом случае выплата производится на следующий день после того, как сотрудник напишет заявление о расчете (что предусмотрено ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

Выплата оформляется платежной ведомостью (если она производится наличными в день выдачи зарплаты), расходным кассовым ордером (если выплачивается увольняемому сотруднику не в день зарплаты) либо расходным платежным поручением (при безналичной форме платежа).

Таким образом, в случае установления болезней, не совместимых с работой, сотрудник может быть уволен по специальному основанию — п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Процедуру увольнения мы детально описали в статье. Кроме того, возможно и увольнение из ВС РФ по состоянию здоровья, если военно-врачебная комиссия дала соответствующее заключение.